

## חושג

# גישת ה-Flexicurity

## הגדרה

המושג פלקסיקוריותי (Flexicurity) מייצג גישה לפיה יש ליצור מערך איזונים בשוק העבודה<sup>1</sup> בין:

■ **ביטחון לעובדים** – הגברת יכולת ההסתגלות של עובדים לשינויים במשק שעלולים לפגוע ברווחתם, קרי פיטורין או פגיעה בשכר.

לבין

■ **גמישות למעסיקים** – היכולת להתאים את השימוש במשאב העבודה, כגון: היקף המועסקים, השכר, שעות העבודה או כישורי העובדים, לצרכים המשתנים של המשק.

**במרכז הפלקסיקוריותי, טיפוח ההון האנושי של העובדים כמשאב לתחרותיות בזירה הגלובלית**<sup>2</sup> – המושג מבוסס על ההבנה כי שוק עבודה גמיש, שאיננו מספק ביטחון לעובדיו בדמות טיפוח הונם האנושי, יתקשה לפתח יתרון תחרותי בר-קיימא. מכאן נובעת התפיסה הרואה בגמישות ובביטחון כגורמים הכרחיים ומשלימים בכלכלה הגלובלית ולא כניגודים.

## רקע

הצורך בשוק תחרותי המספק ביטחון כלכלי לפרט, הביא בדנמרק<sup>3</sup> לפיתוחו של מודל הפלקסיקוריותי,<sup>4</sup> המשלב גמישות עם ביטחון.<sup>5</sup> המודל הדני של פלקסיקוריותי מורכב מארבעה מרכיבים: שוק עבודה גמיש, למידה לאורך החיים, מדיניות מעודדת תעסוקה בקרב אוכלוסיות חלשות ומערכת רווחה מכוונת תעסוקה. מספר מדינות באיחוד האירופי אימצו את הגישה העומדת בבסיס המודל והתאימו אותו למאפייני שוק העבודה שלהן.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> [Lyhne C. & Mailand M., "Flexicurity and Collective Bargaining", p 34, table 4., Employment Relations Research Centre Department of Sociology University of Copenhagen, April 2009.](#)  
(להלן: Flexicurity and Collective Bargaining).

<sup>2</sup> ["the objective is to put human capital at the centre of our efforts. This is exactly what the debate on flexicurity is all about." European Employment Strategy Debated in Brussels, June 2007.](#)

<sup>3</sup> בשנים 1993-2005, שיעור האבטלה בדנמרק ירד מ-13% ל-5%. בשנת 2005, שיעור התעסוקה בדנמרק היה הגבוה במדינות האיחוד האירופי ועמד על 76%. ר: [European Commission, Employment in Europe 2006, pg. 262](#)

<sup>4</sup> מודל התעסוקה הדני Flexicurity משלב גמישות (Flexibility) וביטחון (Security). ר' מסמך מכוון ראות: [T.Bredgaard, The Flexible Danish Labor Market - A Review, p. 26., Flexicurity בדנמרק ובנוסף, 2005.](#)

<sup>5</sup> דנמרק מובילה בתחרותיות: בשנים 2006 - 2007, דנמרק מדורגת במקום השלישי במדד התחרותיות העולמי. ר': [אתר הפורום הכלכלי העולמי.](#)

<sup>6</sup> האיחוד האירופי מאמץ את עקרונות Flexicurity רואה בו אסטרטגיה לצמיחה ותעסוקה, המצמצמת אבטלה ומייצרת משרות איכותיות. ר: [European Commission, Towards Common Principles of Flexicurity, 2007, pg.3](#)

## הקשר: טיפוח הון אנושי כאמצעי לקפיצת מדרגה

**קפיצת מדרגה מצריכה שילוב בין צמיחה גבוהה ומתמשכת להכללה** – 'קפיצת מדרגה' פירושה פיתוח מואץ שמביא לסגירת הפערים באיכות החיים של תושבי המדינה בהשוואה למדינות מובילות.<sup>7</sup> קפיצת מדרגה מחייבת שילוב בין צמיחה גבוהה ומתמשכת שמביאה להגדלת העוגה (sustained growth) לבין חלוקת פירות הצמיחה באופן שישפר את איכות החיים של כלל תושבי המדינה (inclusive development).<sup>8</sup>

**צמיחה גבוהה ומתמשכת היא תוצר של מדיניות פיתוח ייחודית וגלובלית.** מדיניות פיתוח ייחודית וגלובלית מתמקדת ביצירת חדשנות ובהבטחת התחרותיות של המשק. מדיניות זו שואפת למצות מגמות גלובליות חזקות באמצעות היתרונות והמאפיינים הייחודיים של המשק.<sup>9</sup>

**מדיניות פיתוח ייחודית וגלובלית מעודדת את המשק לשנות את הרכב התוצר הלאומי ולעבור לייצר מוצרים בעלי ערך כלכלי רב יותר.** תהליך זה כרוך בעלייתן של תעשיות חדשות ובדעיכתן של תעשיות שאינן תחרותיות.<sup>10</sup>

**האצת קצב השינוי בהרכב התוצר מעלה דרישות חדשות בשוק העבודה** – תחרות בזירה הגלובלית, התפתחויות טכנולוגיות וצרכים חדשים יוצרים דרישה למיומנויות ולכישורים חדשים בשוק העבודה. כך למשל, משקלם של ענפי השירותים במבנה הכלכלי של המדינות המפותחות עולה.<sup>11</sup>

**האצת קצב השינוי מחייבת טיפוח הון אנושי** – האצת קצב השינוי והמעבר ליצור מוצרים בעלי ערך כלכלי רב יותר מצריכה טיפוח ההון האנושי. השינויים במשק יוצרים ביקוש הולך וגובר לעובדים שמסוגלים להטמיע טכנולוגיות חדשות, להתמודד עם שינויים ולהתנהל באופן עצמאי.

במקביל, **טיפוח הון אנושי מקדם הכללה** – טיפוח ההון האנושי מגביר נידות מקצועית וחברתית שיוצרת לפרט הזדמנויות להכנסה גבוהה יותר ולשביעות רצון רבה יותר. כתוצאה מכך, טיפוח ההון האנושי משפר את איכות החיים.

## טיפוח ההון האנושי כחוקד הפלקסיקורטי

**טיפוח ההון האנושי מספק מענה לשינויים בביקושים לעובדים.** מערכות ההשכלה וההכשרה נדרשות לתת מענה הולם לדרישות המשתנות במשק. מערכות אלו צריכות להתאים את עצמן באופן מתמיד לצרכים הנוכחיים ולהיערך לצרכים עתידיים.<sup>12</sup>

טיפוח ההון האנושי מספק:

■ **ביטחון עבור העובד** – ההכשרה מגבירה את היכולת התעסוקתית של העובד, קרי את יכולתו לצמצם את משך האבטלה בין עבודות, לשנות ואף לשפר את תפקידו. כך, היא מגבירה את תחושת היציבות והביטחון שלו. בנוסף, הכשרה טובה בחובה אפשרות לשכר גבוה יותר, לשביעות רצון רבה יותר ורלוונטיות לשוק העבודה לפרק זמן ארוך יותר.<sup>13</sup>

7 להרחבה ר' מסמך מכון ראות: 'עקרונות לקפיצת מדרגה כלכלית וחברתית- גרסה ב'.

8 The Growth Report – Strategies for Sustained Growth and Inclusive Development by the Commission on Growth and Development, (Washington DC: The World Bank, 2008), p 1, 27.

9 להרחבה ר' מסמך מכון ראות: 'מדיניות פיתוח ייחודית וגלובלית'.

10 להרחבה ר' מסמך מכון ראות: 'עקרונות לקפיצת מדרגה כלכלית וחברתית- גרסה ב', עמ' 13.

11 ר' אתר **הנציבות האירופית לחינוך ולהכשרה** (European Commission: Education and Training); **New Skills for New Jobs**, European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities and Directorate-General for Education and Culture, 2009, pp. 18, 19

(להלן: New Skills for New Jobs).

12 New Skills for New Jobs, p. 25.

13 New Skills for New Jobs, p. 7.

גידול בשיעור המשתתפים בשוק העבודה – ההכשרה מקנה את הכישורים הנחוצים להשתלבות בת קיימא בתעסוקה בתנאים הולמים.

■ **גמישות עבור המעסיק** – ההכשרה מקנה למעסיק גמישות על ידי הגברת יכולת ההסתגלות לתנאים משתנים בזירה הגלובלית. זאת באמצעות עובדים בעלי יכולת גבוהה יותר לפתח ולהטמיע טכנולוגיות חדשות ולתרום לתרון התחרותי של החברה בשוק הגלובלי.<sup>14</sup>

## למידה לאורך החיים: מנגנון לטיפוח הון אנושי

'למידה לאורך החיים' (Life Long Learning) היא מכלול של הכשרות שמכוונות לצרכים של שוק עבודה משתנה.<sup>15</sup> מנגנון זה רואה בהכשרת ההון האנושי במשק תהליך דינמי המתמשך לאורך כל חיי העובד. המנגנון פונה לאוכלוסיות שונות בקרב המועסקים והבלתי מועסקים והוא כולל מגוון רחב של כלים וזירות פעולה:

■ **טווח רחב של הכשרות** – 'למידה לאורך החיים' מכוונת לסוגים ולרמות שונות של תעסוקות, החל בעבודות פשוטות הדורשות מיומנויות בסיסיות וכלה במקצועות אקדמיים הדורשים מיומנויות מתקדמות.<sup>16</sup>

■ **הכשרות רחב והכשרות עומק** – ישנן הכשרות שמטרתן לפתח כישורים תעסוקתיים ספציפיים למקצוע כגון טכנאות רנטגן, נגרות או בדיקות תוכנה. לעומת זאת, ישנן הכשרות שעיקר תכליתן הקניית כלים רב-שימושיים, הרלוונטיים למגוון רחב של מקצועות כמו שימוש במחשב, חיפוש באינטרנט או פיתוח יכולות שיווקיות.<sup>17</sup>

■ **הכשרה פורמלית ובלתי פורמלית** – 'למידה לאורך החיים' מכירה בסוגים שונים של הכשרות הן פורמליות והן בלתי פורמליות כגון: לימודים יסודיים ועל יסודיים, לימודים אקדמיים, לימודים מקצועיים (במסגרות ממשלתיות או פרטיות) וניסיון נרכש. זאת, כדי לאפשר לעובד להרחיב את הכשרתו בכל שלב של חייו.<sup>18</sup>

■ **הכשרה במגוון זירות** – ההכשרות יכולות להיות ממומנות על ידי מגוון של גורמים ולהתקיים במסגרות שונות: במסגרת המפעל, במרכזי הכשרה ענפיים או במוסדות הכשרה ציבוריים.

## שיתופות בין-מגזרית כמנגנון יישום ה-Flexicurity

יישום הפלקסיקויריטי מתבסס על יצירת דיאלוג ממוסד סביב מטרה משותפת – גישת הפלקסיקויריטי מושתתת על שיח מתמשך בין השחקנים הרלוונטיים שיתבסס על תרומה של כל השחקנים להשגת חזון משותף (התרומה לא חייבת להיות זהה בחשיבותה או סימטרית). זאת בניגוד לדינמיקה של משא ומתן שבה כל צד מוותר לצד האחר בתמורה להישג עבורו. על מנת ליישם גישה זו נדרש מוסד שייצור מערכת יציבה וממוסדת של דיאלוג בין השחקנים השונים.<sup>19</sup>

<sup>14</sup> New Skills for New Jobs, pp. 2, 7.

<sup>15</sup> ר' אתר [הנציבות האירופית לחינוך ולהכשרה](#) (European Commission: Education and Training).

<sup>16</sup> New Skills for New Jobs, p. 31.

<sup>17</sup> New Skills for New Jobs, p. 7.

<sup>18</sup> מערכת ההסמכה האירופית מבוססת על מדידת יכולות ללא תלות באופן רכישתן, ר' הסבר אודות ה-EQF באתר [הנציבות האירופי לחינוך ולהכשרה](#).

<sup>19</sup> Towards Common Principles of Flexicurity, ספרד והולנד ר' European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2007, pp. 36-37.

הכשרה היא מרכז ההסכמה בין העובדים והמעסיקים – בהקשר של פלקסיקורטי, המטרה המשותפת אליה כל הצדדים נרתמים, היא ההשקעה בהון האנושי כמשאב תחרותי, קרי השקעה בהכשרת העובדים.<sup>20</sup>

גישת הפלקסיקורטי יכולה להתקיים ברמת המדינה, הענף או המפעל – גישת הפלקסיקורטי ניתנת ליישום לא רק ברמה המשקית אלא ברמת הענף ואף ברמת החברה הבודדת. כנגזרת מכך, יישום הגישה בפועל נתון למידה של גמישות והוא עשוי להשתנות מענף לענף ומחברה לחברה בהתאם לאתגרים עימם הם מתמודדים, לצרכים ולהעדפות של השחקנים.<sup>21</sup>

## מה תורם כל בעל עניין לחטרה המשותפת?

**העובדים נדרשים לאפשר מידה של גמישות העסקה** – על העובדים לאפשר מידה של גמישות בצורות ההעסקה ובתנאי העבודה. קרי, לאפשר התאמה של כמות העובדים, היקף המשרות או גובה השכר לנסיבות השוק המשתנות.<sup>22</sup>

**המעסיקים נותנים תשומות להכשרה** – המעסיקים נדרשים לתת מגוון תשומות לסוגיית ההכשרה כגון: זיהוי צרכי ההכשרה העתידיים והנחייית מוסדות ההכשרה בהתאם,<sup>23</sup> נכונות להקצאת משאבי זמן וכסף להכשרות חיצוניות, קיום הכשרות במסגרת מקום העבודה והכשרת 'דור העתיד' בבתי הספר בקרבתם.

**הממשלה כאפשר של השותפות** – תפקיד הממשלה הוא לעודד את השיח ולתמוך בקיומו בין השאר באמצעות מתן תמריצים להכשרה ולתעסוקה או באמצעות התאמת מוסדות ההכשרה לביקושים העתידיים.<sup>24</sup> במקביל, הממשלה יכולה להעשיר את השיח באמצעות חשיפה של ההשלכות הרחביות של כל החלטה או הסכמה מתוך ראייה מערכתית וארוכת טווח.

**המגזר השלישי: ייצוג קבוצות בלתי מאוגדות בשיח?** – המגזר השלישי יכול לתרום לשיח על ידי ייצוג האינטרסים של קבוצות שאינן מיוצגות על ידי ארגוני העובדים או המעסיקים כגון קבוצת העובדים הבלתי מאוגדים. לחילופין, תפקיד זה עשוי להיות באחריות הממשלה מכיוון שהיא מחזיקה בראייה כלל-מערכתית.

<sup>20</sup> כך למשל באירלנד נושא ההכשרה ושדרוג המיומנויות הוא הנושא הכי פחות שנוי במחלוקת, מכיוון שכל הצדדים רואים בבירור את תועלתו. ר' [Ireland: Flexicurity and Industrial Relations \(2.2\)](#)

<sup>21</sup> Flexicurity and Collective Bargaining, pp. 110-111

<sup>22</sup> Flexicurity and Collective Bargaining, p. 26

<sup>23</sup> New Skills for New Jobs, p. 24, 26

<sup>24</sup> כך למשל, האיחוד האירופי עורך צפי של הביקושים למיומנויות ולכישורים בשוק העבודה בטווח הבינוני-ארוך על מנת להיערך בהתאם ולהתאים את ההיצע לביקוש. New Skills for New Jobs, p. 13